



KOPEĆ&ZABOROWSKI
ADWOKACI I RADCOWIE PRAWNI



Marta Kopeć

Radca prawny, partner
zarządzający w kancelarii
Kopeć & Zaborowski



Zuzanna Dzierżanowska

Prawnik w kancelarii
Kopeć & Zaborowski

Zakazy konkurencji

Jak je konstruować, aby realnie chroniły interesy firmy?

W realiach gospodarki rynkowej, opartej na wiedzy, innowacjach i zasobach ludzkich, przedsiębiorcy narażeni są na rzeczywiste zagrożenie utraty swojej pozycji konkurencyjnej z powodu dużej rotacji pracowników oraz zmieniających się relacji z partnerami biznesowymi¹. Pracownicy często zmieniają pracodawców, przechodząc do firm konkurencyjnych i zabierając ze sobą cenne informacje, kontakty czy know-how². To zjawisko może prowadzić do poważnych strat ekonomicznych oraz destabilizacji pozycji firmy na rynku.

Odejście do konkurencji – czy da się zapobiec stratom?

Rozwiązaniem tych problemów są klauzule konkurencyjne, będące instrumentem ochrony interesów przedsiębiorcy w zmiennym i wymagającym środowisku biznesowym. Pracodawcy często zawierają umowy o zakazie konkurencji przy okazji zawierania umów o pracę, a także przy awansach na stanowiska kluczowe lub menadżerskie. Niestety, wiele klauzul konkurencyjnych czy umów o zakazie konkurencji jest rozwiązywanych przy

okazji rozstania z pracownikiem, a to niesie za sobą pewne ryzyka.

Do klauzul konkurencyjnych należy podchodzić z pewną rozważą. W każdym przypadku należy rozważyć i policzyć opłacalność pozostawienia zakazu konkurencji w mocy. Są bowiem takie kategorie pracowników, którzy mają dostęp do klientów i szczególnie istotnych informacji o firmie m.in. jej cennikach, strategiach sprzedażowych itp. W takiej sytuacji należy sobie odpowiedzieć na pytanie: czy jeśli ten pracownik odejdzie do konkurencji z informacjami, które posiada oraz z wyrobioną marką

¹ <https://kruczek.pl/zakaz-konkurencji/> (dostęp: 23.05.2025 r.).

² <https://www.money.pl/firma/wiadomosci/tajemnica-firmy-jak-chronic-know-how-przed-konkurencja-6274950960597121a.html> (dostęp: 23.05.2025 r.).



osobistą wśród klientów, czy firma nie straci więcej niż kwoty odszkodowania z wypłaconego zakazu konkurencji. Z drugiej jednak strony są stanowiska i osoby, które nie niosą zagrożeń po odejściu z firmy, toteż nie ma potrzeby biznesowej generowania kosztów w postaci opłacania odszkodowania.

Wymogi formalne klauzuli konkurencyjnej

Klauzula konkurencyjna, choć często sprowadzana do kilku zdań w umowie, ma istotne znaczenie prawne i biznesowe - jej prawidłowe skonstruowanie decyduje o skuteczności zabezpieczenia interesów przedsiębiorcy. Niedookreślone, zbyt szerokie lub nieproporcjonalne zapisy mogą prowadzić do jej nieważności lub trudności w egzekwowaniu zakazu konkurencji. Co więcej, dobrze sformułowana klauzula musi równoważyć interesy obu stron - chronić przedsiębiorcę, ale jednocześnie nie naruszać nadmiernie praw osoby objętej zakazem. Dlatego tak ważne jest, by jej treść była przemyślana, precyzyjna i zgodna z obowiązującymi przepisami prawa.

Zgodnie z art. 101² Kodeksu pracy, w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, określa się okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania, które pracodawca zobowiązuje się wypłacać. Odszkodowanie nie może być niższe od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji. Przykładowo, jeżeli zakaz konkurencji ma obowiązywać przez 12 miesięcy, odszkodowanie nie może być niższe od 25% wynagrodzenia, które pracownik uzyskał w ostatnich 12 miesiącach pracy.

Dobrze sformułowana klauzula musi równoważyć interesy obu stron - chronić przedsiębiorcę, ale jednocześnie nie naruszać nadmiernie praw osoby objętej zakazem.

³ <https://www.rp.pl/orzecznictwo/art15907961-zakaz-konkurencji-musi-byc-konkretny> (dostęp: 23.05.2025 r.).

Z jednej strony zbyt szerokie sformułowania (np. „wszelka działalność pokrewna”) mogą być uznane za nieprecyzyjne. Z drugiej zaś strony – zbyt szczegółowa definicja może nie zabezpieczać interesów pracodawcy w odpowiedni sposób.

Umowa, która przewiduje nieodpłatny zakaz konkurencji nie będzie obarczona sankcją nieważności, ponieważ zastosowanie znajdzie art. 101² § 3 KP, który gwarantuje minimalne odszkodowanie⁴. Ustalenie odszkodowania w niższej wysokości wywoła taki sam skutek. Odszkodowanie jest nadto o tyle istotne, że w przypadku niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku jego wypłaty – klauzula przestaje obowiązywać. Poza odszkodowaniem, wymagana jest również forma pisemna, niezależnie od tego czy klauzula będzie osobną umową czy też postanowieniem zawartym w umowie o pracę.

Jak prawidłowo zdefiniować działalność konkurencyjną?

W praktyce skuteczność takiej klauzuli zależy jednak nie tylko od spełnienia ww. warunków formalnych, ale również od właściwego zdefiniowania działalności konkurencyjnej. Kodeks pracy nie określa, jakie aktywności obejmuje zakaz konkurencji, dlatego tak istotne jest ich odpowiednie sprecyzowanie. Wartość odpowiedniego sformułowania klauzuli podkreślał również Sąd Najwyższy, który przyjął, że: „precyzyjne określenie zakresu zakazu konkurencji ustanawianego w klauzuli konkurencyjnej jest szczególnie ważne, gdyż po ustaniu stosunku pracy były pracownik nie



jest objęty obowiązkiem dbałości o dobro zakładu pracy, dookreślającym niekiedy zakres pracowniczych obowiązków. W razie ogólnikowego określenia zakresu zakazu konkurencji może powstać wątpliwość, czy były pracownik związany jest zakazem konkurencji tylko w tej dziedzinie działalności pracodawcy, w której posiada szczególnie ważne informacje, czy też zobowiązany jest do powstrzymania się od konkurencji we wszelkich sferach aktywności byłego pracodawcy”⁵. Tak przedstawioną zasadę Sąd Najwyższy rozwinął w innym orzeczeniu, uwzględniając sytuację osób wchodzących w skład organu osoby prawnej. Sąd Najwyższy wskazał, że dla takich osób: „zakres zakazu konkurencji może być określony ogólnie, gdyż jego szczegółowe wskazanie groziłoby niebezpieczeństwem pominięcia istotnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę”⁶. Jest to jednak wyjątek, zatem co do zasady zakres musi być konkretny.

⁴ Wyrok SN z 17.12.2001 r., I PKN 742/00, OSNP 2003, nr 24, poz. 588.

⁵ Postanowienie SN z 10.05.2018 r., II PK 319/17, LEX nr 2488641.

⁶ Wyrok SN z 19.05.2004 r., I PK 534/03, OSNP 2005, nr 5, poz. 63.

Z jednej strony zbyt szerokie sformułowania (np. „wszelka działalność pokrewna”) mogą być uznane za nieprecyzyjne. Z drugiej zaś strony – zbyt szczegółowa definicja może nie zabezpieczać interesów pracodawcy w odpowiedni sposób. Praktycznym ułatwieniem będzie określenie branży, którą pracodawca uznaje za konkurencyjną. Innym rozwiązaniem może być wskazanie kodów PKD działalności, które są zbieżne z faktycznie wykonywaną działalnością pracodawcy. Można również wymienić konkretne podmioty, które firma uznaje za swoją konkurencję, jednak taka konstrukcja zakazu może nie być skuteczna w przyszłości. Przykładowo, jeżeli umowa została zawarta na dłuższy okres (np. na 2 lata) to w toku jej trwania na rynku może pojawić się nowy podmiot, zagrażający interesom pracodawcy, którego strony nie uwzględniły. Należy również pamiętać o określeniu obszaru geograficznego, w którym zakaz konkurencji obowiązuje.

Nieoczywiste klauzule umowne

Jedną z nieoczywistych klauzul umownych jest zobowiązanie pracownika do informowania pracodawcy o podjęciu jakiejkolwiek działalności lub zatrudnienia w związku z zakazem konkurencji. Sąd Najwyższy rozważył taki przypadek i wskazał, że takie zobowiązanie jest nieważne w całości lub w części zgodnie z art. 58 § 1 lub 3 k.c.⁷

Innym interesującym przypadkiem jest zamieszczenie w umowie o zakazie konkurencji zakazu podejmowania pracy na rzecz klientów byłego pracodawcy, w szczególności, jeśli nie są to podmioty konkurencyjne. Nie budzi wątpliwości, że zakaz świadczenia pracy (bądź usług) na rzecz klientów pracodawcy, obowiązujący pracownika w czasie trwania stosunku pracy, wynika z jego obowiązku troski o dobro zakładu pracy. Działania sprzeczne

⁷ Wyrok SN z 6.12.2018 r., II PK 224/17, OSNP 2019, nr 8, poz. 95.



z tym zakazem uzasadniałyby wręczenie pracownikowi wypowiedzenia, a nawet zwolnienie w trybie dyscyplinarnym.

Sytuacja będzie wyglądać inaczej, gdy dojdzie do zakończenia stosunku pracy, bowiem ten obowiązek przestanie istnieć. Sąd Najwyższy przyjął, że ograniczenie swobody podejmowania przez pracownika pracy na rzecz podmiotów nieprowadzących działalności konkurencyjnej w stosunku do dotychczasowego pracodawcy, lecz wykonujących działania dla podmiotu konkurencyjnego w stosunku do pracodawcy wykracza poza dopuszczalny zakres zakazu konkurencji⁸. Należy więc przyjąć, że praca na rzecz niekonkurencyjnego podmiotu nie będzie podlegała pod reżim zakazu konkurencji i nie będzie wiązać się z obowiązkiem wypłaty odszkodowania.

Warto jednak pamiętać, że pojęcie działalności konkurencyjnej może być rozumiane szerzej, niż tylko jako bezpośrednie działanie na rzecz podmiotu prowadzącego podobną działalność gospodarczą. Zgodnie z tym poglądem, klauzula konkurencyjna mogłaby obejmować również zatrudnienie u podmiotów formalnie niekonkurencyjnych - takich jak fundacje czy stowarzyszenia - jeśli ich działalność uboczna zagraża interesom byłego pracodawcy⁹. Również podjęcie pracy u klienta pracodawcy może zostać uznane za naruszenie zakazu konkurencji, szczególnie gdy skutkuje to ograniczeniem współpracy z dotychczasowym pracodawcą lub prowadzi do konfliktu interesów¹⁰. Nie jest to jednak pogląd dominujący, ponieważ większość stanowisk wskazuje na konieczność zawężenia zakazu do działalności faktycznie konkurencyjnej.

Należy mieć na uwadze, że zastrzeżenie w umowie o pracę zakazu pracy czy współpracy z klientami pracodawcy, po ustaniu stosunku pracy, przez

Klauzula konkurencyjna mogłaby obejmować również zatrudnienie u podmiotów formalnie niekonkurencyjnych - takich jak fundacje czy stowarzyszenia - jeśli ich działalność uboczna zagraża interesom byłego pracodawcy.

oznaczony w umowie okres, może zostać uznane za zastrzeżenie zakazu konkurencji. W takiej sytuacji pracownik może domagać się zapłaty odszkodowania za powstrzymanie się od zakazu konkurencji. Wynika to z faktu, że zastrzeżenie takiej klauzuli może zostać uznane za swoiste ograniczenie dla pracownika w wyborze pracy.

Nieuczciwa konkurencja a zakaz konkurencji

Obowiązek przestrzegania przez byłego pracownika przepisów ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji nie jest tożsamy z zakazem konkurencji po ustaniu stosunku pracy, o którym mowa w art. 101² § 1 Kodeksu pracy. Zakaz ten wynika wyłącznie z pisemnej umowy zawartej między pracodawcą a pracownikiem. Oznacza to, że odpowiedzialność za naruszenie zakazu konkurencji opiera się na podstawie umowy i dotyczy tylko tych osób, które dobrowolnie podjęły takie zobowiązanie¹¹.

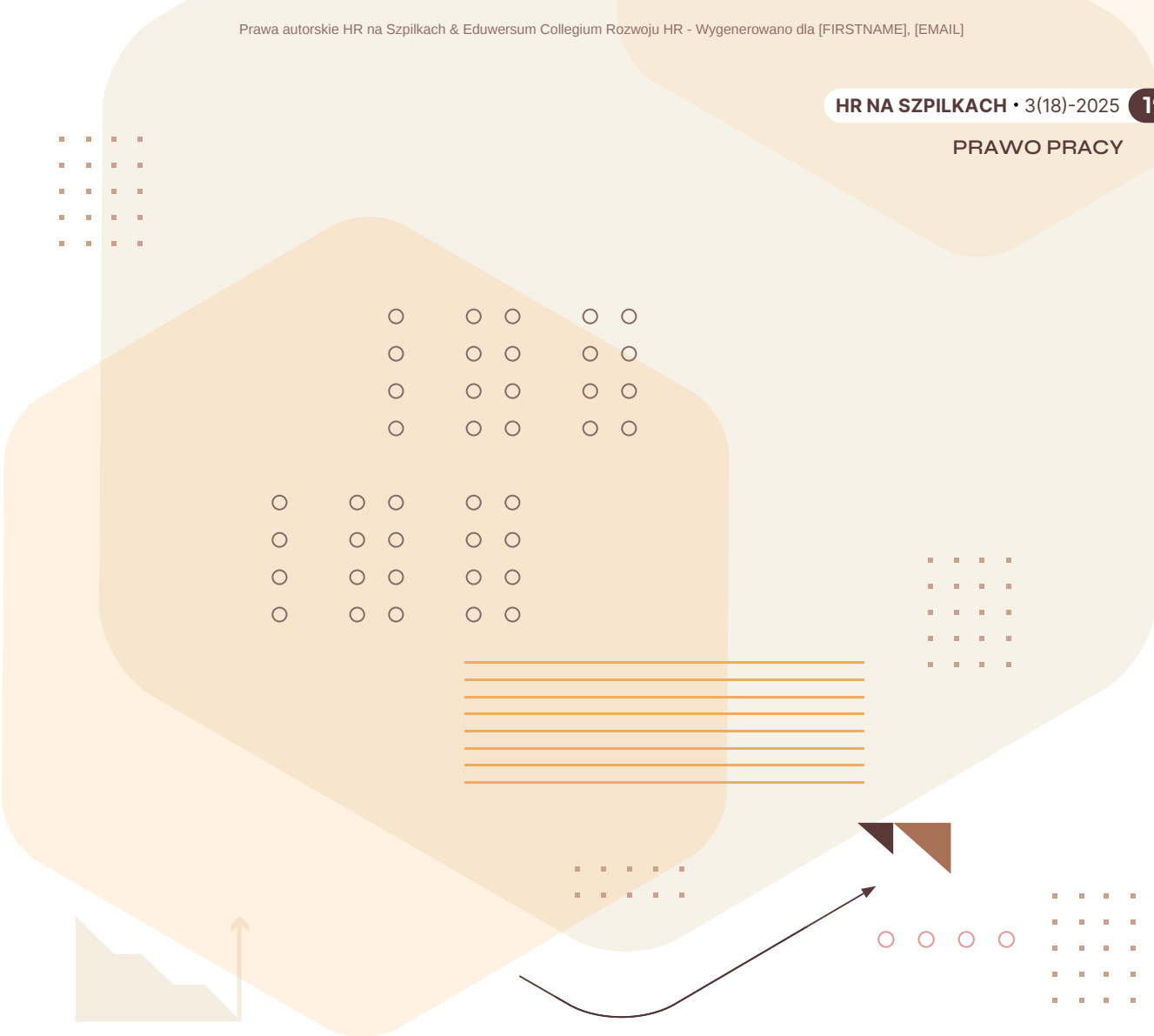
Z kolei odpowiedzialność za popełnienie czynu nieuczciwej konkurencji wynika bezpośrednio z ustawy i nie wymaga zawierania żadnych dodatkowych umów. Przepis ten ma zastosowanie do każdej osoby objętej zakresem podmiotowym ustawy, w tym również do byłych pracowników,

⁸ Wyrok SN z 9.07.2014 r., I PK 325/13, OSNP 2015, nr 12, poz. 162.

⁹ W. Ostaszewski, M. Raczkowski [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, A. Zwolińska, W. Ostaszewski, M. Raczkowski, Kodeks pracy. Komentarz, wyd. IV, Warszawa 2024, art. 101(1), art. 101(2), art. 101(3).

¹⁰ Ibidem.

¹¹ Wyrok SN z 8.08.2007 r., II PK 45/07, OSNP 2008, nr 19-20, poz. 283.



niezależnie od ich woli. W praktyce oznacza to, że nawet jeśli pracownik nie podpisał umowy o zakazie konkurencji, nadal może ponosić odpowiedzialność za działania sprzeczne z zasadami uczciwej konkurencji¹².

Tym samym obowiązek przestrzegania przepisów o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji nie rodzi automatycznie obowiązku zapłaty odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji, zwłaszcza gdy były pracownik zobowiązał się do niepodejmowania pracy na rzecz kontrahentów pracodawcy, którzy nie prowadzą działalności konkurencyjnej i nie są objęci zakazem konkurencji. Odszkodowanie dotyczy bowiem przypadku, kiedy pracownik zobowiązał się do niepodejmowania działalności konkurencyjnej, dlatego tak istotne jest odpowiednie określenie, co będzie stanowiło taką działalność.

¹² Ibidem.

Odpowiedzialność za popełnienie czynu nieuczciwej konkurencji wynika bezpośrednio z ustawy i nie wymaga zawierania żadnych dodatkowych umów.

Podsumowanie

Zakaz konkurencji to skuteczne narzędzie ochrony firmy, ale tylko wtedy, gdy jest dobrze przemyślany. Przedsiębiorcy powinni więc dokładnie określić jego zakres i pamiętać, że jego skuteczność zależy nie tylko od umowy, ale też od wypłacania odpowiedniego odszkodowania. Dobrze skonstruowana klauzula to klucz do bezpiecznej i stabilnej pozycji na rynku.